

**ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง
ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๕๖**

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ และมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ จึงออกข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๓ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

“คณะอนุกรรมการ”^๑ หมายความว่า คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

“รองผู้อำนวยการ”^๒ หมายความว่า รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

“ตำแหน่งบริหาร”^๓ หมายความว่า รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า บุคคลที่สถาบันอนุมัติให้ทำสัญญาปฏิบัติงาน และแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ตามมาตรา ๓๕ (๑) แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของสถาบันจากหมวดค่าใช้จ่ายบุคลากร

ทั้งนี้ จะไม่นับรวมถึงลูกจ้างโครงการที่ปฏิบัติงานให้สถาบันเป็นการชั่วคราวหรือในลักษณะการจ้างในโครงการเฉพาะ โดยเป็นการจ้างจากงบประมาณหมวดอื่นซึ่งมิใช่หมวดค่าใช้จ่ายบุคลากร

“ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ”^๔ หมายความว่า บุคคลที่สถาบันจ้างให้ปฏิบัติงานเป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยมีสัญญาจ้างตามมาตรา ๓๕ (๒) แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

^๑ ข้อ ๔ บทนิยาม คำว่า “คณะอนุกรรมการ” แก้ไขเพิ่มเติม (ยกเลิก) โดยโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒ โดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^๒ ข้อ ๔ บทนิยาม คำว่า “รองผู้อำนวยการ” เพิ่มโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^๓ ข้อ ๔ บทนิยาม คำว่า “ตำแหน่งบริหาร” แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ โดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒ โดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^๔ ข้อ ๔ บทนิยาม คำว่า “ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ” เพิ่มโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๕^๕ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและรายงานให้คณะกรรมการทราบ คำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุด

หมวด ๑ คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่

ข้อ ๖ ผู้สมัครเป็นเจ้าหน้าที่ ต้องยื่นใบสมัครพร้อมหลักฐานตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๗^๖ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา

(๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน

(๕) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๘) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

(๙) ไม่เป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์การมหาชนอื่น

(๑๐) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

(๑๑) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนอื่น เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

หมวด ๑/๑^๗ คณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร

ข้อ ๗/๑ ให้มีคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นบุคคลภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถาบัน จำนวนไม่เกิน ๖ คน เป็นอนุกรรมการ

^๕ ข้อ ๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^๖ ข้อ ๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^๗ หมวด ๑/๑ คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร เพิ่มโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

- (๓) ผู้อำนวยการ เป็นอนุกรรมการ
- (๔) รองผู้อำนวยการ ด้านบริหารจัดการ เป็นอนุกรรมการ
- (๕) ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ
- (๖) หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๗/๒ ให้อนุกรรมการมีวาระปฏิบัติงานเท่ากับคณะกรรมการชุดที่แต่งตั้ง และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๗/๑ (๑) และ (๒) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก

(๓) คณะกรรมการให้พ้นจากตำแหน่ง เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

ในกรณีที่ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๗/๑ (๑) และ (๒) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการแต่งตั้งแทนภายในหกสิบวัน และให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งแทนมีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ที่ตนแทน เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวัน จะไม่แต่งตั้งอนุกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๗/๑ (๑) และ (๒) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งขึ้นใหม่ ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๗/๑ (๑) และ (๒) ขึ้นใหม่

ข้อ ๗/๓ คณะอนุกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) ให้คำปรึกษาและแนะนำการจัดโครงสร้างและอัตรากำลังของสถาบันให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบัน

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน

(๓) ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการ

(๔) รายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการ

(๕) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ ๗/๔ การประชุมของคณะอนุกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานอนุกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

ในการปฏิบัติหน้าที่ ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียโดยตรงหรือโดยอ้อมในเรื่องที่คณะอนุกรรมการพิจารณา ให้ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการผู้นั้นแจ้งให้ที่ประชุมทราบและให้ที่ประชุมพิจารณาว่าประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการผู้นั้นสมควรจะอยู่ในที่ประชุมหรือจะมีมติในการประชุมเรื่องนั้นได้หรือไม่

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

เบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของอนุกรรมการให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะกรรมการ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะอนุกรรมการ และที่ปรึกษา”

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่ง การทำสัญญา การแต่งตั้ง อัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และการประเมินผลงาน

ข้อ ๘^๘ ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่มีสี่ประเภท ดังนี้

- (๑) บริหาร
- (๒) วิชาการ
- (๓) ปฏิบัติการ
 - (๓.๑) ปฏิบัติการวิชาชีพ
 - (๓.๒) ปฏิบัติการทั่วไป
- (๔) สนับสนุน

ข้อ ๙^๙ กรอบอัตรากำลังของสถาบันให้อำนาจการเป็นผู้กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ การกำหนดกรอบอัตรากำลังให้คำนึงถึงลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน

ข้อ ๑๐^{๑๐} ให้อำนาจการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยให้แสดงประเภทชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ผู้อำนวยการอาจอนุมัติให้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๑^{๑๑} อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายของข้อบังคับนี้ ถ้าปรากฏว่าอัตราเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้คณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรพิจารณาปรับใหม่ให้เหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๒^{๑๒} ให้เจ้าหน้าที่ตำแหน่งบริหาร ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นรายเดือนตามที่คณะกรรมการพิจารณากำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๓^{๑๓} การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของรองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ เป็นอำนาจของคณะกรรมการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่อื่น เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ ทั้งนี้ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้เลื่อนได้ในวงเงินไม่เกินร้อยละเจ็ดของอัตราเงินเดือนรวมของสถาบัน ณ วันที่ ๑ กันยายน

^๘ ข้อ ๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^๙ ข้อ ๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๑๐} ข้อ ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ โดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒ โดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๑๑} ข้อ ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๑๒} ข้อ ๑๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๑๓} ข้อ ๑๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๑๔^{๑๔} เจ้าหน้าที่ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ เงินเพิ่มประจำตำแหน่ง หรือเงินเพิ่มพิเศษอย่างอื่นตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๕^{๑๕} การแต่งตั้งบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่ให้แต่งตั้งจากผู้ผ่านการสรรหาหรือการคัดเลือกตามวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือผลงานทางวิชาการอาจได้รับอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าขั้นต้นของตำแหน่งหรือวุฒิการศึกษา ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๖^{๑๖} ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง ยกเว้น

(๑) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ และที่ปรึกษาจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

(๒) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะแต่งตั้งได้

ข้อ ๑๗ ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างกับผู้ผ่านการสรรหาหรือการคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันทุกตำแหน่ง จำแนกเป็นตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งเจ้าหน้าที่โดยมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) สัญญาจ้างตำแหน่งบริหาร มีระยะเวลาไม่เกิน ๔ ปี โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มข้นอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และอาจได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารอีกโดยไม่จำกัดวาระ

(๒) สัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ แบ่งเป็น ๒ ช่วง คือ ฉบับแรกมีกำหนดเวลาไม่เกิน ๒ ปี และฉบับที่ ๒ มีกำหนดเวลาไม่เกิน ๓ ปี โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มข้นอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งในช่วงระยะ ๕ ปีแรกของสัญญา เพื่อการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และ/หรือการเลื่อนตำแหน่ง

หลังจากครบกำหนดสัญญาจ้าง ๕ ปีนั้น อาจต่ออายุสัญญาจ้างเป็นสัญญาจ้างระยะยาวได้ โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อการเลื่อนเงินเดือน และ/หรือการเลื่อนตำแหน่ง เว้นแต่ในปีที่เจ้าหน้าที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

เจ้าหน้าที่จะได้รับการต่ออายุสัญญาจ้างทุกครั้ง เว้นแต่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรกำหนด ซึ่งจะกระทำก่อนครบอายุสัญญาจ้างอย่างน้อย ๖๐ วัน^{๑๗}

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน

ข้อ ๑๘ ตำแหน่งบริหารใดไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งใดที่เห็นสมควรเป็นผู้รักษาการแทนก็ได้

ให้ผู้รักษาการแทนตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการแทน

^{๑๔} ข้อ ๑๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๑๕} ข้อ ๑๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๑๖} ข้อ ๑๖ แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ โดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒ โดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๑๗} ข้อ ๑๗ วรรคสาม แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.

ข้อ ๑๘/๑^{๑๘} การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๘/๒^{๑๙} ผู้อำนวยการมีอำนาจโยกย้ายเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ยกเว้น

(๑) รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ และที่ปรึกษา จะต้องได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการ

(๒) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาาร่วมกัน แล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะดำเนินการได้

หมวด ๓

การจ้างที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๑๙ บุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานเป็นพิเศษ อาจได้รับการว่าจ้างให้เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งโดยได้รับการอนุมัติตำแหน่งและค่าจ้างตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยการทำสัญญาจ้างเป็นคราวๆ โดยให้ผู้อำนวยการเป็นผู้เสนอขออนุมัติว่าจ้างต่อคณะกรรมการ

ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ต้องมีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์^{๒๐}

หมวด ๔

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๐^{๒๑} ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ผลการประเมินนั้นเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งหรือการเลิกการจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน หรือใช้ในการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๑ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาและฝึกอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สถาบันจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม

ข้อ ๒๒^{๒๒} เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ รวมทั้งที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนา ดังนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย หรืองานวิชาการอื่น ๆ
- (๓) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ รวมทั้งที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ
- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

^{๑๘} ข้อ ๑๘/๑ เพิ่มโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๑๙} ข้อ ๑๘/๒ เพิ่มโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๒๐} ข้อ ๑๙ วรรคสอง เพิ่มโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๒๑} ข้อ ๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ โดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐

และแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒ โดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๒๒} ข้อ ๒๒ แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ โดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐

และแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒ โดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

(๕) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ รวมทั้งที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการพัฒนา รวมทั้งสัญญาผูกพันในการปฏิบัติงานดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๕

วันทำงาน วันลา และสวัสดิการ

ข้อ ๒๓^{๒๓} วันทำงานมีกำหนดสัปดาห์ละห้าวัน วันละแปดชั่วโมง รวมสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบชั่วโมง และมีวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์ละสองวัน ได้แก่ วันเสาร์และวันอาทิตย์ และให้เจ้าหน้าที่ลงเวลาการปฏิบัติงานตามแบบหรือวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดอื่นของสถาบัน ให้สถาบันประกาศให้ทราบล่วงหน้าเป็นประจำทุกปีไป ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีนั้นไปหยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป

กรณีที่มีความจำเป็นหรือเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการอาจเปลี่ยนแปลงวันและเวลาทำงาน และวันหยุดตามประเพณีของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในบางภารกิจได้

เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของสถาบัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

กรณีมีความจำเป็นและเร่งด่วนที่จะต้องปฏิบัติงานนอกเวลาการปฏิบัติงานปกติทางสถาบันจะจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าปฏิบัติงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๒๔^{๒๔} การลา มีเก้าประเภท คือ

(๑) การลาป่วย

(๒) การลาคลอดบุตร

(๓) การลาเพื่อช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

(๔) การลากิจส่วนตัว

(๕) การลาพักผ่อน

(๖) การลาอุปสมบท การลาไปถือศีลปฏิบัติธรรม หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

(๗) การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบหรือฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความพร้อมของกำลังพล

(๘) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน

(๙) การลาประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการลาของเจ้าหน้าที่

^{๒๓} ข้อ ๒๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๒๔} ข้อ ๒๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๒๕^{๒๕} ให้สถาบันจัดให้มีสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และสิทธิประโยชน์อื่น รวมทั้งเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่ตามความจำเป็นและเหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และสิทธิประโยชน์อื่น รวมทั้งเงินตอบแทนดังกล่าวให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ห้ามจ่ายเงินตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ที่ถูกปลดออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย

หมวด ๖

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๖ เจ้าหน้าที่ จักต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๒๗ เจ้าหน้าที่ต้องสุภาพเรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่สถาบันหรือไม่เป็นการรักษาผลประโยชน์ของสถาบัน ควรเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาทันที หากผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ ๒๘ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของสถาบัน

ข้อ ๒๙ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่สถาบัน รมัตถะวัตรรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ ๓๐ เจ้าหน้าที่ต้องอุทิศเวลาให้แก่สถาบัน ด้วยความอุตสาหะเพื่อให้ภารกิจนั้นๆ บรรลุซึ่งความสำเร็จและต้องปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

ข้อ ๓๑ เจ้าหน้าที่ต้องรักษาความลับของสถาบัน

ข้อ ๓๒ เจ้าหน้าที่ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยา และมารยาทแห่งวิชาชีพของตน

ข้อ ๓๓ เจ้าหน้าที่ต้องมีความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อสถาบัน

ข้อ ๓๔ เจ้าหน้าที่ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือเป็นรายงานเท็จด้วย

ข้อ ๓๕ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่น ได้ประโยชน์ที่มิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ ๓๖ เจ้าหน้าที่ต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ ๓๗ เจ้าหน้าที่ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

ข้อ ๓๗/๑^{๒๖} เจ้าหน้าที่ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศประการใดประการหนึ่งต่อเจ้าหน้าที่ หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานในสถาบัน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ปฏิบัติงาน โดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ

^{๒๕} ข้อ ๒๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๒๖} ข้อ ๓๗/๑ เพิ่มโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๓๘^{๒๗} เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยกรณีต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร เป็นเหตุให้สถาบันเสียหายอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบวันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๒) ทุจริตต่อหน้าที่

(๓) กระทำความผิดวินัยใดกรณีหนึ่ง เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(๔) จงใจปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(๕) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๓๙^{๒๘} ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๔๐^{๒๙} โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดเงินเดือน

(๔) ปลดออก

ข้อ ๔๑ การลงโทษเจ้าหน้าที่ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๔๑/๑^{๓๐} เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าเจ้าหน้าที่สถาบันผู้ใดกระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นมีหน้าที่ต้องรายงานตามลำดับชั้นให้ผู้อำนวยการทราบโดยเร็ว โดยทำเป็นหนังสือ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

(๑) ชื่อผู้กล่าวหา (ถ้ามี)

(๒) ชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา

(๓) ข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์แห่งการกระทำที่กล่าวหาหรือเป็นที่สงสัยว่ากระทำความผิดวินัย

(๔) พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเท่าที่มี

ข้อ ๔๑/๒^{๓๑} การกล่าวหาที่จะดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ถ้าเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือให้มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

(๑) ระบุชื่อของผู้กล่าวหา และลงลายมือชื่อผู้กล่าวหา

(๒) ระบุชื่อหรือตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา หรือข้อเท็จจริงที่เพียงพอให้ทราบว่าเป็นการกล่าวหาเจ้าหน้าที่สถาบันผู้ใด

(๓) ระบุข้อเท็จจริงและพฤติการณ์แห่งการกระทำที่มีการกล่าวหาเพียงพอที่จะเข้าใจได้ หรือแสดงพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสืบสวนสอบสวนต่อไปได้

^{๒๗} ข้อ ๓๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๒๘} ข้อ ๓๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๒๙} ข้อ ๔๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๓๐} ข้อ ๔๑/๑ เพิ่มโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๓๑} ข้อ ๔๑/๒ เพิ่มโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐

ในกรณีที่เป็นการกล่าวหาด้วยวาจา ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับฟังการกล่าวหาจัดให้มีการทำบันทึกคำกล่าวหาที่มีรายละเอียดตามวรรคหนึ่ง และให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อไว้เป็นพยานหลักฐาน

ข้อ ๔๑/๓^{๓๒} กรณีเป็นที่สงสัยว่าเจ้าหน้าที่สถาบันผู้ใดกระทำความผิดวินัยที่จะดำเนินการตามข้อบังคับนี้ อาจมีลักษณะดังนี้

(๑) มีการกล่าวหาที่ไม่ได้ระบุชื่อผู้กล่าวหา ไม่ได้ลงลายมือชื่อผู้กล่าวหา แต่ระบุชื่อหรือตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา หรือข้อเท็จจริงที่ปรากฏนั้นเพียงพอที่จะทราบว่าเป็นการกล่าวหาเจ้าหน้าที่สถาบันผู้ใด และข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์นั้นเพียงพอที่จะสืบสวนสอบสวนต่อไปได้ หรือ

(๒) มีข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นที่สงสัยว่าเจ้าหน้าที่สถาบันผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสืบสวนสอบสวนต่อไปได้

ข้อ ๔๒^{๓๓} ในกรณีที่ปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้อำนวยการอาจดำเนินการทางวินัย โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเป็นหนังสือให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และต้องให้โอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาภายในระยะเวลาที่กำหนด

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาภายในเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา

เมื่อผู้อำนวยการได้ดำเนินการตามข้างต้นแล้ว ให้พิจารณาสั่งหรือดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดวินัยตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่องโดยทำเป็นคำสั่ง

(๒) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณี โดยทำเป็นคำสั่ง

(๓) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้ โดยทำเป็นคำสั่งงดโทษ

(๔) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการตามข้อ ๔๓ ต่อไป

ข้อ ๔๓ เจ้าหน้าที่ผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผู้อำนวยการ และให้ผู้อำนวยการพิจารณาเพื่อสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยเร็ว เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจักต้องได้รับโทษปลดออก

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการด้านกฎหมายกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ^{๓๔}

ข้อ ๔๔ เจ้าหน้าที่ผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะลาออกไปแล้ว ผู้อำนวยการยังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกได้ เว้นแต่ผู้นั้นตาย

ข้อ ๔๕ เจ้าหน้าที่ผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับ

^{๓๒} ข้อ ๔๑/๓ เพิ่มโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๓๓} ข้อ ๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๓๔} ข้อ ๔๓ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐

จะต้องถูกลงโทษปลดออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่นก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสั่งพักงานและการจ่ายเงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการด้านกฎหมายกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ^{๓๕}

ข้อ ๔๕/๑^{๓๖} ในกรณีที่หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบในการพิจารณาดำเนินการร่วมกันและเสนอคณะกรรมการพิจารณา

ข้อ ๔๖^{๓๗} ในกรณีที่ผู้อำนวยการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการในการพิจารณาดำเนินการ

หมวด ๗

การพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่^{๓๘}

ข้อ ๔๗^{๓๙} เจ้าหน้าที่พ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่ ในกรณีต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อ ๗
- (๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน หรือยุบเลิกสถาบัน
- (๖) สิ้นสุดสัญญาโดยสถาบันไม่ต่อสัญญาจ้าง
- (๗) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามข้อ ๔๙
- (๘) ถูกสั่งลงโทษปลดออก

ข้อ ๔๘^{๔๐} เจ้าหน้าที่ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานหรือการจ้าง ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าอย่างน้อยสามสิบวัน ตามแบบที่ผู้อำนวยการกำหนดต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาอนุญาต เมื่อผู้อำนวยการอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานหรือการจ้างได้

ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นหรือเป็นการขอลาออกจากงานหรือการจ้าง เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถาบัน จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ และแจ้งเหตุผลความจำเป็นให้ผู้นั้นทราบ

ข้อ ๔๙^{๔๑} ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในกรณีต่อไปนี้

- (๑) เมื่อเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ
- (๒) เมื่อประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่เป็นอาชญา หากให้

ปฏิบัติงานต่อไปอาจเกิดความเสียหายแก่สถาบัน

^{๓๕} ข้อ ๔๕ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐

^{๓๖} ข้อ ๔๕/๑ เพิ่มโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๓๗} ข้อ ๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ โดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

และแก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒ โดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๓๘} ชื่อ หมวด ๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๓๙} ข้อ ๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๔๐} ข้อ ๔๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๔๑} ข้อ ๔๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

(๓) เมื่อขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๗ หรือขาดพื้นฐานความรู้ก่อนการแต่งตั้ง โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๑๐

(๔) เมื่อมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” ติดต่อกันสองปี

(๕) เมื่อปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์

(๖) เมื่อต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่กรณีถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อสถาบัน จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

กรณีหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกัน ตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อน จึงดำเนินการต่อไปได้

การออกจากงานตาม (๑) (๒) และ (๕) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๕๐ เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ ซึ่งมีใช้โครงการของสถาบัน ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๕๑ เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใด ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราวได้

หมวด ๘

การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๕๒ เจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ให้มีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสิบห้าวัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยประการใด ให้ถือเป็นที่สุด

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการ พิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ ไม่ได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกและไม่มีการผิดที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานได้โดยให้นำความในข้อ ๔๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๓ เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสถาบัน หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปหนึ่งชั้นจากผู้ปฏิบัติต่อตน หากผลการวินิจฉัย ยังไม่เป็นที่พอใจ ก็ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการภายในสิบห้าวันนับแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์หรือทราบผลการวินิจฉัย หากผลการวินิจฉัยของผู้อำนวยการยังไม่เป็นที่พอใจก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวัน เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(ข) ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ กรณีที่ผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่เกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(๒) เมื่อถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าไปปฏิบัติงานให้นำความในข้อ ๔๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ
ที่คณะกรรมการกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๔ ผู้ใดเป็นเจ้าของหน้าที่สถาบันตามข้อบังคับเดิม อยู่ในวันหรือก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผล
ใช้บังคับ ให้เป็นเจ้าหน้าที่สถาบันตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๕ การใดที่เกี่ยวกับการพัฒนาและบริหารงานบุคคล ที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการและ
ยังไม่แล้วเสร็จ ในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามระเบียบเดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ หรือจนกว่าจะ
สามารถดำเนินการตามข้อบังคับฉบับนี้ได้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๖ ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติเพื่อปฏิบัติตาม
ข้อบังคับนี้ ให้นำระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติ ที่ใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

นายอำพน กิตติอำพน

ประธานกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

บัญชีแนบท้าย

๑. โครงสร้างเงินเดือน

ระดับ (Level)	โครงสร้างเงินเดือน (บาท)
ระดับ ๑	๙,๐๐๐ – ๑๙,๘๐๐
ระดับ ๒	๑๑,๐๐๐ – ๒๔,๒๐๐
ระดับ ๓	๑๕,๑๕๐ – ๓๓,๓๓๐
ระดับ ๔	๒๑,๐๐๐ – ๔๖,๒๐๐
ระดับ ๕	๒๙,๐๐๐ – ๖๓,๘๐๐
ระดับ ๖	๔๐,๐๐๐ – ๘๘,๐๐๐
ระดับ ๗	๕๕,๐๐๐ – ๑๒๑,๐๐๐
ระดับ ๘	๗๕,๐๐๐ – ๑๖๕,๐๐๐

๒. อัตราเงินเดือนบรรจุขั้นต่ำ

วุฒิการศึกษา	เงินเดือนบรรจุขั้นต่ำ (บาท)
๑. วุฒิ ปวช.	๑๐,๘๐๐
๒. วุฒิ ปวส.	๑๓,๒๐๐
๓. ปริญญาตรี	๒๐,๐๐๐ ^{๔๒}
๔. ปริญญาโท	๒๕,๒๘๐ ^{๔๓}
๕. ปริญญาเอก	๒๘,๙๘๐

^{๔๒} แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๘

^{๔๓} แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘^{๔๔}

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

หมายเหตุ :- โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับโครงสร้างและอัตรากำลังของสถาบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ และมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ จึงเห็นสมควรแก้ไขเพิ่มเติมความในข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘^{๔๕}

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

หมายเหตุ :- โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ เกี่ยวกับการจ้างที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ และมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ จึงเห็นสมควรแก้ไขเพิ่มเติมความในข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐^{๔๖}

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๑๖ การอื่นใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ดำเนินการตามที่คณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรกำหนด

ข้อ ๑๗ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกำหนดกรณีใด เพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ให้นำข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๘ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติที่ออกตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้มีผลใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะมีประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติฉบับใหม่ออกมาใช้บังคับแทน

^{๔๔} ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๔๕} ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๔๖} ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

หมายเหตุ :- โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล เพื่อให้งานด้านการพัฒนาและบริหารงานบุคคลของสถาบันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ จึงเห็นสมควรแก้ไขเพิ่มเติมความในข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖^{๔๗}

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒๗ ให้คณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่เป็นคณะกรรมการตามข้อบังคับนี้ได้ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อบังคับนี้

บรรดามติคณะกรรมการซึ่งออกก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปจนกว่าคณะกรรมการจะมีมติเป็นอย่างอื่น

หมายเหตุ :- โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล เพื่อให้งานด้านการพัฒนาและบริหารงานบุคคลของสถาบันมีความเป็นปัจจุบันและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๙) (ค) และ (ง) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงแก้ไขข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๘^{๔๘}

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีแนบท้ายข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้บัญชีแนบท้ายข้อบังคับนี้แทน

^{๔๗} ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

^{๔๘} ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

หมายเหตุ :- โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๙) (ค) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ จึงแก้ไขข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม